

	Politica Aziendale Integrata per la Qualità e la Parità di Genere	DATA EMISSIONE	24/06/2025
		REVISIONE	01
		INFO DOCUMENTATA	ID 5.2 - O
		NORMA DI RIFERIMENTO	UNI/PdR 125:2022 UNI EN ISO 9001:2015

1. Scopo e Campo di Applicazione

La presente Politica Aziendale Integrata stabilisce i principi e gli impegni fondamentali della nostra organizzazione nel perseguire l'eccellenza della Qualità e nel promuovere attivamente la Parità di Genere, la Diversità e l'Inclusione (D&I) in tutti i contesti lavorativi. Il nostro impegno si estende a tutte le funzioni aziendali, processi, decisioni e interazioni con le parti interessate.

2. Principi Fondamentali e Impegno della Direzione

La Direzione della nostra organizzazione si impegna a:

- **Per la Qualità:** Garantire la conoscenza e la soddisfazione delle esigenze dei Clienti, rispettando i termini, i tempi stabiliti e le normative vigenti. Riteniamo che questo sia la chiave del successo della nostra attività.

- **Per la Parità di Genere e D&I:** Promuovere condizioni che consentano di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano la piena espressione e valorizzazione di ogni individuo. Ciò include la prevenzione di ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione a genere, età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche, categoria sociale e fede religiosa.

La Direzione assicura che questa politica aziendale venga compresa da tutto il personale tramite formazione specifica sul Sistema di Gestione Integrato e attraverso azioni specifiche della Direzione, della Garanzia Qualità e dei responsabili di funzione.

3. Obiettivi Generali

Gli obiettivi generali della nostra Politica Integrata sono:

- **Miglioramento Continuo della Qualità:** Raggiungere questo traguardo attraverso un Sistema Qualità che coinvolga tutte le funzioni aziendali, gestito attivamente e continuamente migliorato da persone motivate, responsabili e professionalmente preparate.

- **Promozione della Diversità e dell'Inclusione:** Favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per raccoglierne il massimo beneficio, generando valore negli ambienti di lavoro e ottenendo un vantaggio competitivo sul mercato. L'obiettivo ultimo è sviluppare una cultura dell'inclusività.

4. Aree di Intervento e Politiche Specifiche

Le nostre politiche integrate si articolano nelle seguenti aree chiave:

• 4.1 Gestione del Sistema Qualità

- Assicurare che tutte le funzioni coinvolte sostengano e applichino correttamente la politica della qualità.

	Politica Aziendale Integrata per la Qualità e la Parità di Genere	DATA EMISSIONE	24/06/2025
		REVISIONE	01
		INFO DOCUMENTATA	ID 5.2 - O
		NORMA DI RIFERIMENTO	UNI/PdR 125:2022 UNI EN ISO 9001:2015

- Implementare un sistema di gestione strutturato e documentato che garantisca il rispetto dei requisiti normativi applicabili.
- Effettuare verifiche ispettive interne periodiche e analisi delle non conformità per monitorare l'efficacia del sistema.

•

4.2 Cultura e Strategia per la Parità di Genere e D&I

- Garantire che la visione, la missione e la strategia dell'organizzazione siano coerenti con i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla diversità.
- Realizzare interventi formativi a tutti i livelli, inclusi i vertici, sulla differenza di genere, il suo valore, gli stereotipi e i pregiudizi inconsci (unconscious bias).
- Promuovere un clima lavorativo sensibile al tema dell'inclusione e basato sul rispetto reciproco.

4.3 Governance e Leadership

- La leadership dell'organizzazione deve dimostrare impegno per la D&I.
- Definire nella governance un presidio (comitato guida, unità o funzione) per la gestione e il monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione e alla parità di genere.
- Assegnare risorse (budget), responsabilità e autorità adeguate per il raggiungimento e mantenimento degli obiettivi di parità di genere.

4.4 Processi Risorse Umane (HR)

- Selezione e Assunzione (Recruitment): Definire processi che assicurino la non discriminazione e le pari opportunità, basati esclusivamente su capacità e livelli professionali. Le offerte di lavoro e i titoli devono essere neutri sotto il profilo del genere. Non saranno ammesse richieste relative a matrimonio, gravidanza o responsabilità di cura durante i colloqui.
- Gestione della Carriera: Assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, tendendo al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership.
- Equità Salariale: Garantire retribuzioni eque e trasparenti per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, basate su criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere (competenze, esperienza, responsabilità), attraverso un approccio di "total reward" che valorizzi il contributo di tutti. Effettuare un benchmarking retributivo e revisioni periodiche per individuare e correggere disuguaglianze.
- Tutela della Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro: Adottare politiche e servizi che supportino la genitorialità e favoriscano la conciliazione dei tempi di vita personali e lavorativi, come la flessibilità di orario, il part-time e lo smart working, congedi paritari.

	Politica Aziendale Integrata per la Qualità e la Parità di Genere	DATA EMISSIONE	24/06/2025
		REVISIONE	01
		INFO DOCUMENTATA	ID 5.2 - O
		NORMA DI RIFERIMENTO	UNI/PdR 125:2022 UNI EN ISO 9001:2015

4.5 Prevenzione di Abusi, Molestie e Discriminazioni

- Identificare e valutare il rischio di ogni forma di abuso (fisico, verbale, digitale) o molestia sui luoghi di lavoro.
- Definire procedure per la raccolta, gestione e documentazione delle situazioni non conformi, inclusi reclami, incidenti e segnalazioni (anche anonime).
- Garantire la riservatezza delle informazioni raccolte durante le attività di verifica, salvo autorizzazione scritta dell'Organizzazione.

5. Monitoraggio, Misurazione e Miglioramento

L'organizzazione si impegna a:

- Raccogliere e analizzare dati disaggregati per genere e KPI (Key Performance Indicators) specifici per la parità di genere.
- Pianificare, attuare e documentare audit interni per verificare l'efficace applicazione delle politiche e il rispetto delle procedure.
- Condurre Riesami della Direzione periodici per valutare l'andamento del sistema, i risultati dei monitoraggi e delle verifiche, e intraprendere azioni correttive e di miglioramento.

6. Comunicazione e Sensibilizzazione

L'organizzazione si impegna a:

- Comunicare e diffondere la Politica di Parità di Genere all'interno dell'organizzazione e a tutte le parti interessate.
- Basare la comunicazione interna ed esterna (marketing, pubblicità) sulla responsabilità, evitando stereotipi di genere e diffondendo un'immagine positiva di donne e ragazze.
- Utilizzare un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, neutro e inclusivo.

Vicenza, 24 Giugno 2025

Firma della Direzione

Massimo Gigli

Firma dei membri del Comitato Guida

Massimo Gigli